

## 1 行財政改革の必要性

### 魚津市を取り巻く環境の変化と課題

#### 1 人口減少と少子高齢化の進行による影響

- ・人口減少の進行（令和32年度に推計人口2.6万人）
- ・少子高齢化の進行（令和32年度の高齢化率45.4%見込）

#### 2 財政の硬直化と公共施設の更新整備

- ・財政の硬直化（経常収支比率 令和5年度決算：90.9%）
- ・老朽化した公共施設の更新整備（本庁舎・コミュニティセンター等）

#### 3 新たな行政需要と市民ニーズへの対応

- ・担い手不足による地域コミュニティの機能低下
- ・社会全体の急速なデジタル化
- ・市民ニーズの複雑化・多様化

#### 4 行政組織の最適化・活性化

- ・組織の最適化（体制見直しによる、権限と責任の明確化・専門化）
- ・組織の活性化（個人のスキルアップとワークライフバランスの推進）

急速に変化する社会情勢に柔軟に対応し、健全な財政基盤を堅持するため、引き続き、行財政改革を推進していきます。

## 2 第7次行財政改革大綱の位置付け



## 3 計画期間

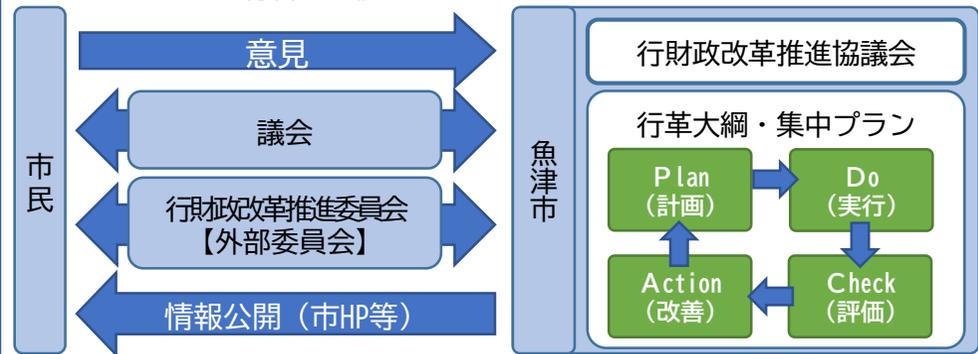
令和7年度から令和11年度まで（5年間） ※必要に応じて見直し

## 4 基本方針と行財政改革の具体的取組

基本方針	将来にわたり持続可能な自治体運営の実現	
重点項目	取組項目	プラン項目（案）
1 新たな課題やニーズに対応できる行政運営	市民満足度と利便性の向上	デジタル技術を活用した市民サービスの向上 効果的な情報共有の推進
	業務効率化と生産性の向上	デジタル技術を活用した業務の効率化 働き方改革の推進
2 持続可能な財政運営	計画的な財政運営の推進	適正な財政運営 将来の財政負担に備えた基金残高の確保
	財源の安定的な確保	自主財源の確保
3 公共施設マネジメントの推進	公共施設の総量抑制	公共施設の再編整備 市有地の有効活用
	公有財産の有効活用・適正管理	公共施設の適正な維持管理 インフラ資産の適正な維持管理

## 5 行財政改革の推進体制と進行管理

市民、議会、行財政改革推進委員会から意見等をいただきながら、PDCAサイクルによる進行管理を徹底します。



(案)  
第7次  
魚津市行財政改革大綱  
(令和7年度～令和11年度)

(令和7年3月)

魚 津 市

## 目 次

---

第1章 行財政改革の必要性	1
1 はじめに	1
2 これまでの行財政改革の取組	1
3 魚津市を取り巻く環境の変化と課題	4
第2章 第7次行財政改革大綱の位置付け	7
第3章 計画期間	7
第4章 基本方針と行財政改革の具体的取組	8
1 基本方針	8
2 重点項目と具体的取組	8
第5章 行財政改革の推進体制と進行管理	11

# 第1章 行財政改革の必要性

## 1 はじめに

本市では、市民サービスの向上や行財政経営の健全化等を目指し、平成8年度に第1次行政改革大綱に取り組んで以降、積極的に行財政改革に取り組んできました。

一方で、社会情勢は急激なスピードで変化しており、マイナンバーの活用やシステムの標準化といった新たな行政需要をはじめ、多様化する課題に対して、的確な対応ができる体制の整備が求められています。

行財政改革の目的は、健全な財政基盤を確立し、行政サービスの向上とコストの適正化を両立することで、持続可能な活力ある魚津市を将来世代に引き継いでいくことにあります。今後とも、市民の理解と協力を得ながら行財政改革を推進していきます。

## 2 これまでの行財政改革の取組

行財政改革は一過性のものではなく、継続的に取り組むべき課題であり、これまで毎年度、実績や進捗状況等を検証しながら推進してきました。

H8 —H11	第1次行政改革大綱				
H12 —H15	第2次行政改革大綱				
H16	第3次行政改革大綱			第3次定員適正化計画	
H17	第3次行政改革大綱 (改訂)	行政改革集中改革プラン	財政健全化計画	第3次定員適正化計画 (改訂)	
H18					
H19					
H20 H21					
H22	第4次行政改革大綱	行政改革集中プラン	財政運営計画 (毎年度見直し)	第4次定員管理計画	
H23					
H24					
H25 H26					
H27	第5次行政改革大綱	行政改革集中プラン		第5次定員管理計画	公共施設再編方針
H28					
H29					
H30 R1					
R2	第6次行財政改革大綱	行財政改革集中改革プラン	財政健全化計画	第6次定員管理計画	公共施設再編方針 (令和元年度改訂版)
R3					
R4			中期財政計画 (毎年度見直し)		
R5 R6					

令和2年度から令和6年度までを計画期間とする第6次行政改革大綱では、3つの重点項目を定め、行政改革を推進してきました。その取組状況と課題について、以下のとおり整理します。

◆1 新たな課題やニーズに対応できる行政運営

市民の利便性向上に向けて、窓口サービスの改善に取り組み、「書かない窓口」の導入や各種手続のオンライン化を進めました。また、広報やホームページだけでなく、YouTube動画配信の充実やSNSによる情報発信など、様々な手法を通じて市民が市の情報を把握できるよう、適時・的確な情報提供を分かりやすく行い、情報の共有化を図りました。

今後は、更なる利便性の向上に向けて、マイナンバーカードを活用した申請手続の拡大などに取り組む必要があります。また、多様なSNSを活用した情報発信は、その特徴や利用者の動向に合わせ、より効果的な情報発信となるよう、引き続き取り組んでいく必要があります。

また、業務効率化と生産性向上のため、各種業務へのRPA等のデジタル技術の活用推進に取り組んだほか、定員管理計画を踏まえ総職員数の抑制を図りながらも、時差出勤制度やテレワーク制度の導入、男性職員の育児休業取得促進など働き方改革を推進し、長時間勤務の是正とワークライフバランスの推進に取り組みました。

今後は、魚津市DX推進計画等を踏まえ更なる業務効率化を図りつつ、多様化する行政需要に対応するために必要な職員数の確保、業務のアウトソーシング、職員一人ひとりの資質向上などを進める必要があります。

◆2 健全な財政基盤の確立

本市では、平成28年度以降、社会保障関連経費の増加や豪雪への対応等による影響で歳出が増加し、毎年5億円程度基金の取崩しを行う厳しい状況であったため、令和元年度に「魚津市財政健全化計画（計画期間：R2－R6）」を策定し、市税収納率の向上をはじめ、事務事業の見直しや投資的経費の抑制、災害等に備えた財政調整基金残高の確保に取り組みました。

その結果、財政健全化計画の目標とする財政調整基金残高10億円超を2年前倒して達成することができました。

しかしながら、人口減少・少子高齢化による市税の減収や、社会保障関連経費の増加が今後も見込まれるほか、公共施設の老朽化に伴う新たな施設整備が予定されていることから、今後も見通しを持った計画的な行財政運営に努める必要があります。

【財政調整基金残高の推移】



＜財政調整基金＞

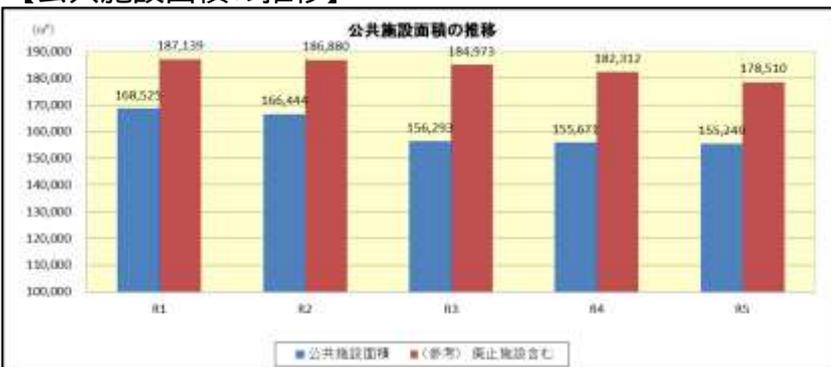
年度によって生じる財源の不均衡を調整するために、財源に余裕がある年度に積み立てておくもので、地方公共団体の貯金のことです。

◆3 公共施設マネジメントの推進

「魚津市公共施設再編方針」に基づき、施設の廃止・集約・複合化とともに、未利用地の売却・貸付による収入の確保に取り組みました。施設の廃止等については、一部計画の見直しを行いながらも計画どおりに実施しました。未利用地の売却については、累計では目標額を上回ったものの、購入希望者が無く未売却の土地も残っています。

今後は、引き続き公共施設の再編に取り組むとともに、再編により生じた跡地について、活用・売却等に取り組む必要があります。また、インフラ資産についても老朽化が進んでいるため、計画的に更新を行う必要があります。

【公共施設面積の推移】



＜公共施設面積＞

左側（青色）の棒グラフが行政財産として使用している公共施設の延床面積で、右側（赤色）が用途廃止した施設で未解体のもの（普通財産）を含む延床面積です。

### 3 魚津市を取り巻く環境の変化と課題

#### ◆1 人口減少と少子高齢化の進行による影響

全国的に人口減少・少子高齢社会を迎えている中、本市においても、昭和60年以降、出生率の低下などの影響により人口減少が続いている状況にあり、令和32年の推計人口が約2.6万人にまで減少し、人口構造としては、令和7年と比較して年少人口（15歳未満）が約1,400人、生産年齢人口（15歳以上65歳未満）が約8,600人それぞれ減少し、高齢化率は45.4%に達することが予測されています。

人口減少、特に生産年齢人口の減少による市税収入の落ち込みや、高齢化の進行に伴う医療や介護などの社会保障費の増加が見込まれることから、中長期的に市の財政への大きな影響が懸念されます。

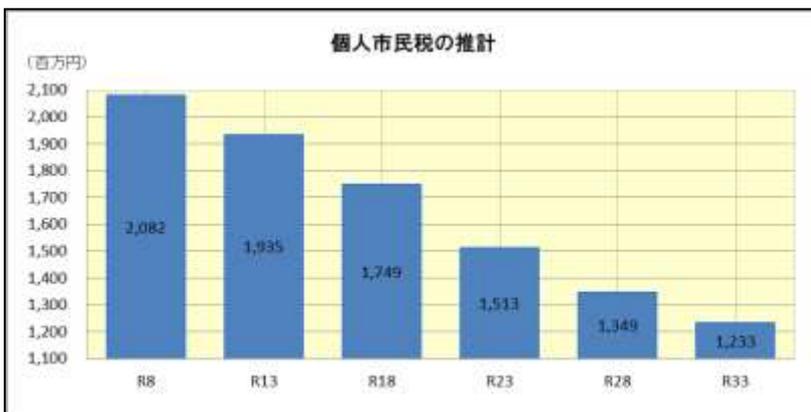
こうしたことから、人口減少・少子高齢化という社会の変化に適応した行財政経営への転換が求められています。

【魚津市における人口の推計】



（出典：国立社会保障・人口問題研究所「市町村別将来推計人口」）

【市税収入（個人市民税）の推計】



＜個人市民税の推計＞

生産年齢人口の影響を受けやすい個人市民税について推計したものです。

個人市民税は、前年中の所得に応じて課税されることから、人口推計で示した各年の生産年齢人口に基づき、その翌年度の個人市民税を試算しています。

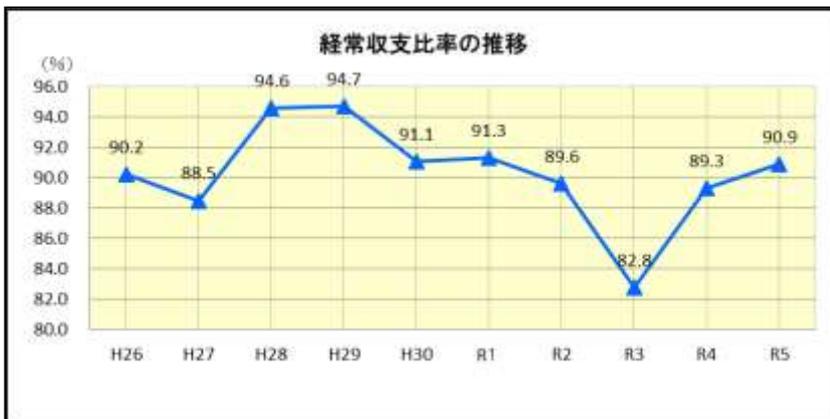
◆2 財政の硬直化と公共施設の更新整備

市税収入が伸び悩み、社会保障費や公共施設の維持管理費等の経常支出が増加傾向にある中で、財政構造の弾力性を示す経常収支比率は、平成28年度以降90%を超える高い水準で推移しています。新型コロナウイルス感染症の拡大により歳出が抑制された影響等で一時下降したものの、令和5年度決算において90.9%となるなど、財政の硬直化が課題となっています。

また、公共施設の再編により施設の総量抑制に取り組む一方で、市民サービスの維持に必要な施設についての老朽化が進み、その更新整備に多額の費用が見込まれます。今後、コミュニティセンターや新庁舎の整備などを予定しており、大きな支出に備えた財源の確保が必要です。

こうした状況の中で、災害等の不測の事態にしっかりと対応できるように、引き続き財政調整基金の繰入に頼らない適正な財政運営に取り組む必要があります。

【経常収支比率の推移】

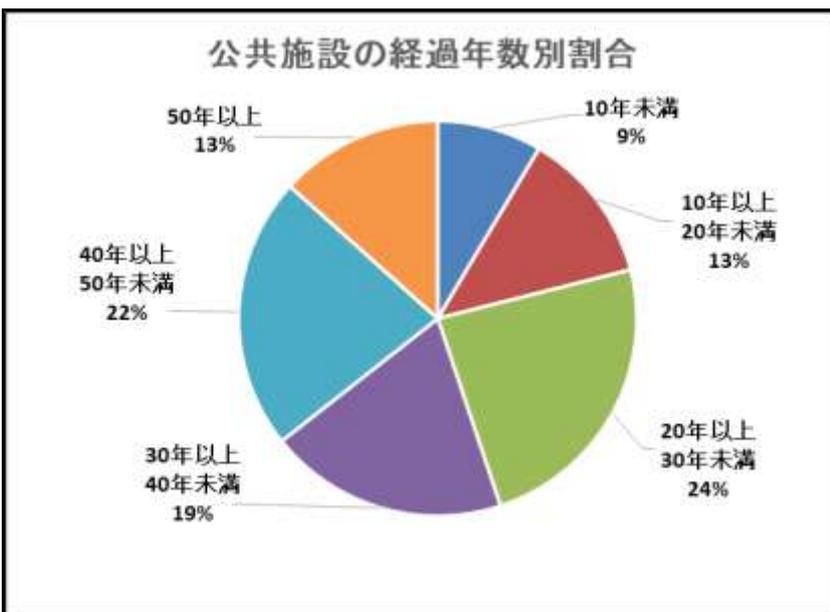


＜経常収支比率＞

地方税・地方交付税のような毎年度経常的に収入される一般財源が、経常的に支出される経費に、どの程度使われるかを示します。

この比率が高いほど、収入の多くが固定費に使われ、財源に余裕がない（財政が硬直化している）と言えます。

【公共施設の経過年数別割合】



＜公共施設の経過年数別割合＞

各施設の経過年数ごとの延床面積の構成比を表したものです。

建築後30年以上の施設が全体の50%以上を占めており、今後、修繕費用や更新整備費用が見込まれます。

◆3 新たな行政需要と市民ニーズへの対応

人口減少と少子高齢化の進行、生産年齢人口の減少は、担い手不足による地域コミュニティの機能低下をはじめ、地域経済や産業基盤の脆弱化をもたらし、地域活力の低下に影響を及ぼすことが懸念されます。

また、社会全体のデジタル化が進み、暮らしに必要なサービスの多くにスマートフォンが用いられるなど市民の生活様式や価値観が大きく変化していることから、行政サービスにおけるデジタル技術の活用が求められていくものと想定されます。

複雑化・多様化する市民ニーズに的確に対応するためには、急速に発展するデジタル技術のより効果的な活用や、多様な担い手と連携したサービスの提供を進めるなど、新しい手法を取り入れていくとともに、誰一人取り残さない住民に寄り添った行政サービスの提供が求められています。

◆4 行政組織の最適化・活性化

本市では、執行体制の見直しや組織の改廃・新設を行い、各部門における権限と責任を明確化・専門化することにより、迅速かつ的確な対応を図れるよう、取組を続けてきました。

一方で、人口減少等の影響により、今後、人材の確保が難しくなることが想定されるため、DXやアウトソーシングを推進しながら複雑化・多様化する行政課題に対して、効率的・効果的に対応していくことが求められます。

また、職員一人ひとりが、全庁横断的な視点を持ち、行財政改革の当事者として主体的に課題解決に取り組むことができるよう、職員のスキルアップはもとより、意識改革を進める必要があります。

## 第2章 第7次行財政改革大綱の位置付け

「魚津市第5次総合計画第11次基本計画」（令和3年度～令和7年度）は、総合的・体系的に本市の進むべき方向性を示す最上位の計画として位置付けているところですが、その総合計画における施策のひとつとして「持続可能な行財政経営の推進」を掲げており、その中で行財政改革を推進していくこととしています。

この施策を推進することにより、サービスの質に配慮した効率的で効果的な行財政経営を推進していくことを目標としています。

本市における将来都市像の実現のため、今後さらに行財政改革の取組を強力に推進していかねばなりません。

本大綱は、総合計画の着実な推進を図るため、市民と行政との協働を基本として、計画的に行財政改革に取り組むための指針として位置付けるものです。

## 第3章 計画期間

本大綱の計画期間は、令和7年度から令和11年度までの5年間としますが、令和8年度から第5次総合計画の後期計画（第12次基本計画）がスタートすることから、その内容を踏まえ、必要に応じて改訂を行うこととします。

R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11
第6次行財政改革大綱					第7次行財政改革大綱				
第11次基本計画					第12次基本計画				

## 第4章 基本方針と行財政改革の具体的取組

第7次魚津市行財政改革大綱では、大綱の「基本方針」、基本方針を踏まえた改革の「重点項目」、重点項目を実現するための「取組項目」を体系付けて定め、行財政改革を推進していくこととします。

### 1 基本方針

行政サービスの改善や事務事業の見直しを継続するとともに、基金の積立や公共施設の再編整備を計画的に進めることで、行政組織の最適化と財政運営の健全化を図り、市民の視点に立った質の高い行政サービスを提供するため、次の基本方針を掲げ、スピード感を持って行財政改革に取り組みます。

#### ◆ 将来にわたり持続可能な自治体運営の実現

多様化・複雑化する市民ニーズを的確に把握し、それらのニーズに応えられる簡素で質の高い行政サービスを提供することで、市民満足度の向上を図ります。

また、厳しい財政状況下においても、真に必要な行政サービスを確実に実行するとともに、近年頻発する地震・豪雨・豪雪等の災害による突発的な歳出に備えた基金残高を確保しつつ、将来の支出を見据え計画的に積立を行うなど、中長期的な視点をもって健全な財政基盤を確立します。

さらに、公共施設マネジメントを併せて取り組むことにより、施設の総量抑制や公有財産の有効活用を図り、将来にわたって持続可能な自治体運営を実現します。

### 2 重点項目と具体的取組

第7次行財政改革大綱では、基本方針を踏まえながら行財政改革を推進していくため、3つの重点項目を定めることとします。また、それぞれの重点項目における具体的な取組も併せて定めます。

#### ① 新たな課題やニーズに対応できる行政運営

##### ア 市民満足度と利便性の向上

市民の満足度と利便性の向上に向けて、デジタル技術を活用し窓口での各種手続きにかかる時間の短縮、オンライン申請等市役所に行かなくても可能な手続きの充実等に取り組めます。また、広報をはじめ、ホームページやSNSなど様々な手法を通じて市

民が市の情報を把握できるよう、適時・的確な情報提供を分かりやすく行い、情報の共有化を図ります。

#### イ 業務効率化と生産性の向上

デジタル技術の活用により既存の業務のあり方を見直し、業務の効率化や生産性の向上を図ります。また、テレワーク制度や時差出勤制度等の活用を更に促進していくことで、職員がワークライフバランスを実現できる職場づくりを進めながらも、市民サービスが低下することのないよう、魚津市定員管理計画に沿った職員数の確保に取り組むとともに、アウトソーシングによる民間のノウハウの活用や、職員の資質向上に向けた各種研修等への参加促進に取り組みます。

### ② 持続可能な財政運営

#### ア 計画的な財政運営の推進

将来の財政負担を考慮し、限りある財源の効果的かつ効率的な活用と歳出の合理化を徹底することにより、財政調整基金の繰入に頼らない適正な財政運営に努めます。また、将来の財政負担に備えるため財政調整基金の適正な残高を確保しつつ、本庁舎をはじめとする大型事業に対応するため、公共施設整備基金への積立を行います。

#### イ 財源の安定的な確保

限りある一般財源を安定的に確保するため、市税等の収納率の向上に努めるほか、企業版ふるさと納税やガバメントクラウドファンディングなど新たな財源の確保に努めます。

### ③ 公共施設マネジメントの推進

#### ア 公共施設の総量抑制

「魚津市公共施設再編方針」に基づき、市民にとって真に必要な公共施設の量を確保し、適切かつ質の高い行政サービスを提供すると同時に、将来世代に大きな負担を残さないため、施設の総量をコントロールしながら縮減を図ります。

#### イ 公有財産の有効活用・適正管理

公有財産の管理運営や、廃止となった施設の跡地利用を検討するとともに、行政財産としての目的を失ったものや、将来的な利活用計画が定められていない財産等については、売却・貸付け等の有効活用を推進します。また、長寿命化計画に基づき各公共施設やインフラ資産の計画的な更新に取り組みます。

【第7次行財政改革大綱の体系】

第7次行財政改革大綱		
基本方針	重点項目	取組項目
将来にわたり持続可能な自治体運営の実現	1 新たな課題やニーズに対応できる行政運営	ア 市民満足度と利便性の向上
		イ 業務効率化と生産性の向上
	2 持続可能な財政運営	ア 計画的な財政運営の推進
		イ 財源の安定的な確保
	3 公共施設マネジメントの推進	ア 公共施設の総量抑制
		イ 公有財産の有効活用・適正管理

## 第5章 行財政改革の推進体制と進行管理

第7次行財政改革大綱を推進していくにあたっては、庁内組織として構成する「魚津市行財政改革推進協議会」を中心に、民間有識者や市民の代表から構成される「魚津市行財政改革推進委員会」及び市議会から意見等をいただきながら、P D C Aサイクルによる進行管理を徹底し、全庁的体制で行財政改革に取り組んでいきます。

### ◆1 行財政改革集中プラン

第7次行財政改革大綱の基本方針や重点項目の内容を踏まえ、着実に行財政改革を推進するため、令和7年度から令和11年度までを計画期間として作成する「魚津市行財政改革集中プラン」において具体的な数値目標を設定することとし、毎年度その進捗状況を調査・点検していきます。

### ◆2 行財政改革推進協議会

庁内組織である「魚津市行財政改革推進協議会」において、毎年度、行財政改革大綱及び行財政改革集中プランの進捗状況を調査・点検し、改革目標達成に向けて、P D C Aサイクルによる進行管理を徹底します。

### ◆3 行財政改革推進委員会

行財政改革の進捗状況を、民間有識者等の委員で構成される「魚津市行財政改革推進委員会」に定期的に報告し、市民の立場からの行財政改革に関する意見等を伺いながら、市政運営に反映させていくよう取り組みます。

### ◆4 情報公開

行財政改革の進捗状況については、市広報やホームページ等を通じて広く市民への公表を積極的に行うとともに、市民ニーズ等の把握に努め、行財政改革における市民との協働と連携強化を図ります。



【案】

# 第 7 次

# 魚津市定員管理計画

(令和 7 年度～令和 11 年度)

令和 7 年 3 月 (予定)

魚 津 市

# 目 次

1. 計画策定にあたって	3
2. 現状分析と課題	
(1) 職員数及び人件費の推移	4
(参考) 会計年度任用職員数と人件費について	5
(2) 職員の年齢構成（男女比）	6
(3) 育児休業取得者等の状況	7
(4) 定年引上げによる今後の定年退職予定者数	8
(5) 年度ごとの60歳到達予定者数	8
(6) 社会的背景及び職場環境の変化	9
3. 定員管理の参考指標との比較	
(1) 類似団体別職員数	10
(2) 定員回帰指標	10
(3) 定員モデル	10
4. 令和7年度以降の定員管理	
(1) 計画期間	13
(2) 基本方針	13
(3) 第7次定員管理計画の目標職員数	14
5. 計画の進行管理	17

## 1. 計画策定にあたって

令和2年3月に策定した第6次魚津市定員管理計画（令和2年度～令和6年度）の期間は、財政健全化の取り組みを進めた期間と重なり、健全化への対策の一つに人件費の削減が掲げられました。

そこで、令和元年度の職員数343人を令和6年度に320人とする計画を立て、様々な行政需要がある中で民間委託など行政のスリム化や事務の効率化の取り組みを進めてきました。

なお、計画期間の最終年度を迎える前年に、子育て支援の観点から男性職員の育児休暇取得を促すため令和6年度の計画数を320人から322人に上方修正しましたが、実際には320人と当初の計画どおりの職員数になりました。

今後、人口減少や少子高齢化がさらに進行することで行政需要の高度化・複雑化が予想され、それらに対して柔軟かつ迅速に対応することが求められることに併せ、いわゆる働き手不足も想定し適正な定員管理を進める必要があります。

また、令和5年度から段階的に定年が引上げられ職員の年齢構成や働き方に変化が生じる中、時間外勤務を縮減することに加え、育児や介護のための休暇等を希望に応じて取得できるようにするなど、職員一人一人のワークライフバランスを実現するため、働きやすい職場環境の構築をすすめていく必要があります。

このような状況の中、新たに第7次定員管理計画を策定し、定員の適正化に取り組むものです。

## 2. 現状分析と課題

### (1) 職員数及び人件費の推移

平成8年度から令和6年度までの職員数及び人件費の推移は下記の表のとおりです。職員数について、第1次定員適正化計画の初年度にあたる平成8年度は508人でしたが、第6次定員管理計画の最終年度である令和6年度は320人となり、188人減少しています。近年では、厳しい財政状況を背景に令和元年度から財政健全化に取り組み、対策の一つに人件費削減を掲げ5年間で23人を削減しました。

なお平成25年度に大きく減少したのは、富山県東部消防組合へ職員を派遣したことによるものです。

また、平成28年度から一時的に増加に転じているのは、人口減少対策及び定住促進の取組みや、保育時間の延長に対応するため、保育士の採用を増やしたことによるものです。

人件費（普通会計）は、平成8年度の37億円に対して、令和5年度は23億円と14億円減少しています。



人件費は普通会計決算（令和5年度までは決算額。令和6年度は当初予算額。）

### 職種別の職員数の推移

(人)

	R2	R3	R4	R5	R6
<b>一般行政職</b>	<b>264</b>	<b>265</b>	<b>266</b>	<b>268</b>	<b>267</b>
うち事務	199	200	201	202	205
うち技術（土木）	34	34	34	34	33
うち技術（保健師）	14	15	16	17	15
うち技術（その他）	17	16	15	15	14
<b>保育士（幼稚園教諭含む）</b>	<b>44</b>	<b>43</b>	<b>40</b>	<b>37</b>	<b>37</b>
<b>業務員</b>	<b>24</b>	<b>23</b>	<b>20</b>	<b>17</b>	<b>16</b>
<b>計</b>	<b>332</b>	<b>331</b>	<b>326</b>	<b>322</b>	<b>320</b>

## (参考) 会計年度任用職員数と人件費について

令和2年度から会計年度任用職員制度が始まり、任用及び服務規律等が整備されるとともに処遇改善が図られました。勤務時間でフルタイムとパートタイムに分けられ、常勤職員と勤務時間が同じであればフルタイム、短ければパートタイムになります。

本市の会計年度任用職員は、主に保育園、小中学校、地区コミュニティセンターに配属されているほか、業務量の増に対応するため、必要な部署で任用しています。

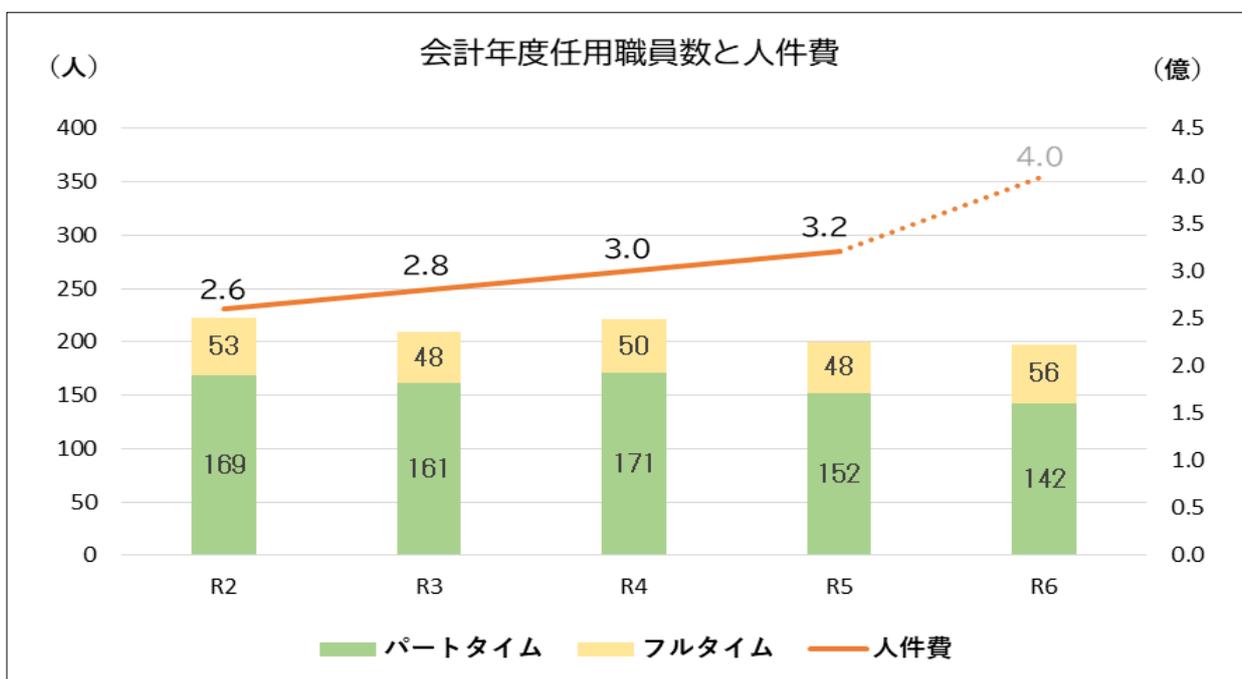
会計年度任用職員の人数及び人件費の推移は以下のとおりです。

なお令和6年度から新たに勤勉手当が支給されることになったため、人件費は大きく増加しています。任期は一会計年度ごとですが必要に応じ更新も可能であり、安易な増員は人件費の増大につながるおそれがあります。

会計年度任用職員の人件数と人件費の推移

(単位：人)

	R 2年度	R 3年度	R 4年度	R 5年度	R 6年度
フルタイム	53	48	50	48	56
パートタイム	169	161	171	152	142
計	222	209	221	200	198
人件費(億円)	2.6	2.8	3.0	3.2	(見込)4.0

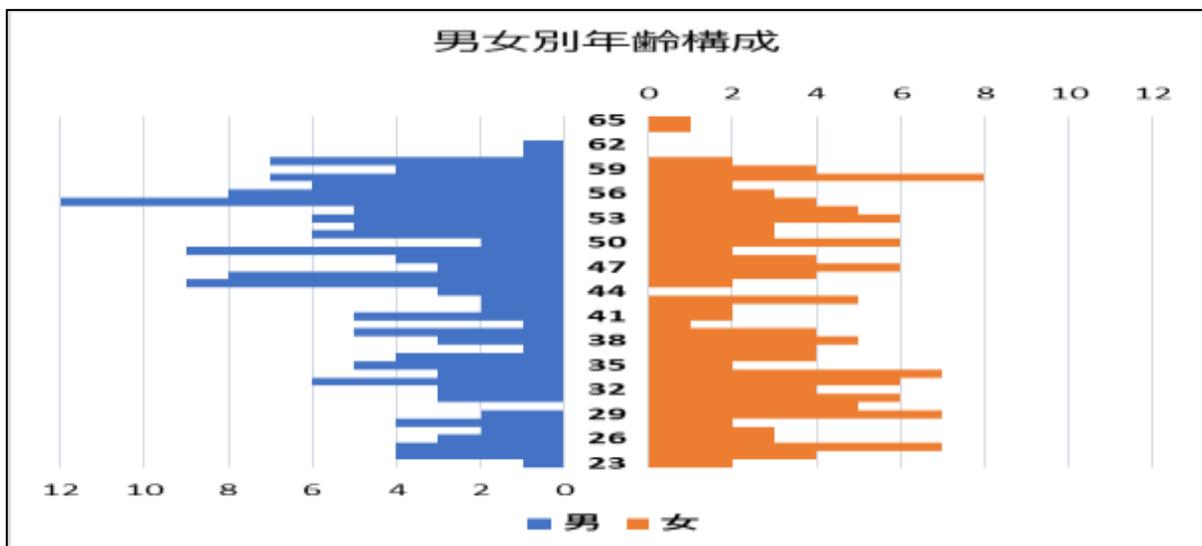
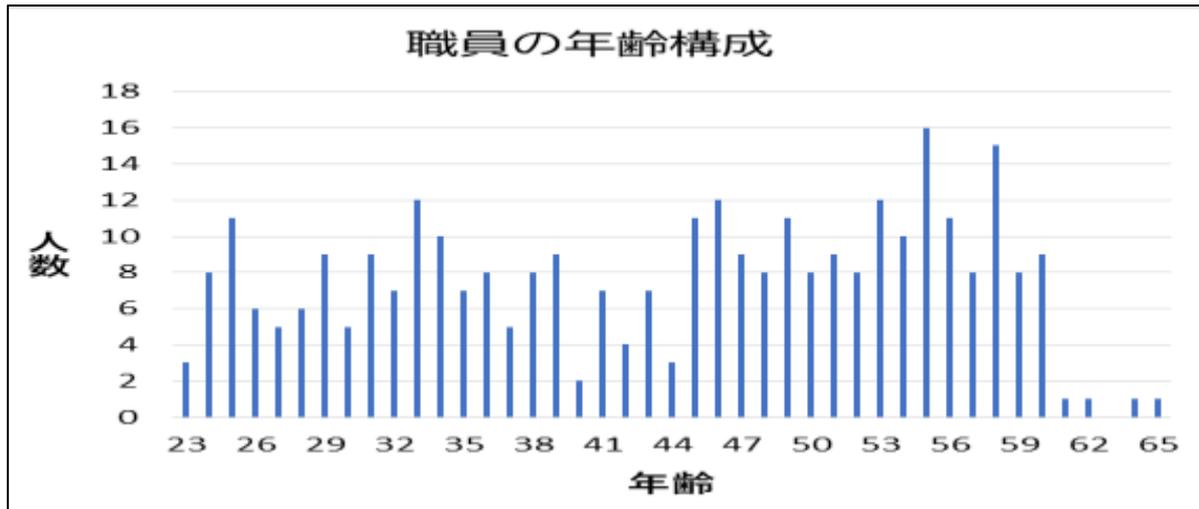


## (2) 職員の年齢構成（男女比）（令和6年4月1日現在）

職員の年齢構成及び男女比は次の表のとおりです。

41歳以上の職員は全体の約6割であり、そのうち男性職員が約6割、女性職員が約4割となっています。

一方、40歳以下の職員は、男性職員が約4割、女性職員が約6割と男女比は年代で異なっています。



	男	女	計	構成比 (%)
61歳以上	2	2	4	1.3
56歳～60歳	32	19	51	15.9
51歳～55歳	34	21	55	17.2
46歳～50歳	26	22	48	15.0
41歳～45歳	21	11	32	10.0
36歳～40歳	14	18	32	10.0
31歳～35歳	20	25	45	14.1
26歳～30歳	11	20	31	9.7
21歳～25歳	9	13	22	6.9
20歳以下	0	0	0	0.0
計	169	151	320	100.0

### (3) 育児休業取得者等の状況

女性職員の育児休業取得者数は、各年度当たり 13 人から 15 人程度で推移し、1 人当たりの平均取得期間は約 1 年 4 か月です。40 歳以下の女性職員が増加傾向にあることから、今後、育休取得者も増加することが見込まれます。

また、男性職員の育児休業の取得促進をしていることから、男性職員の育児休業取得者も同様に増加することが見込まれます。

なお、病休者数は年度によりばらつきがあり、職員の健康管理を適切に行うことで減少に努めています。

#### 男女別育児休業取得者数及び病休者数

R6. 11 月現在

	R 2 年度	R 3 年度	R 4 年度	R 5 年度	R 6 年度
女性	4	10	7	9	6
男性	0	3	3	3	5
計	4	13	10	12	11
病休者	3	4	1	5	4

・女性の育児休業は多く取得した年度を計上

(連続して 24 月以上取得した場合は 2 か年度に計上)

・病休者は 90 日以上を計上

#### 上記対象者の延べ育児休業取得月数

R6. 11 月現在

	R 2 年度	R 3 年度	R 4 年度	R 5 年度	R 6 年度
女性	97	110	125	114	97
男性	0	8	5	21	14
病休者	9	18	7	37	32
計	106	136	137	172	143

#### (4) 定年引上げによる今後の定年退職予定者数

令和5年4月から定年年齢が段階的に65歳まで引上げられ、令和14年度までは定年退職が2年に一度となります。

年度ごとの定年退職予定者数は以下の表のとおりです。

定年引上げに合わせた定年退職予定者数

	R 6	R 7	R 8	R 9	R 10	R 11	R 12	R 13	R 14
定年年齢	61歳	62歳	62歳	63歳	63歳	64歳	64歳	65歳	65歳
一般行政	0	—	9	—	5	—	10	—	8
保育士	0	—	0	—	0	—	0	—	0
業務	1	—	0	—	3	—	5	—	0
計	1	—	9	—	8	—	15	—	8

#### (5) 年度ごとの60歳到達予定者数

平成26年度末退職者から再任用制度が始まりましたが、令和5年度から段階的な定年引上げが始まったことにより、60歳以降の働き方に変化が生じました。

具体的には、非管理職ポストで常勤職員として引き続き勤務するか、いったん退職し短時間勤務職員として勤務（定年前再任用）する、あるいは退職のいずれかを選ぶこととなります。

なお、60歳を迎える前の年度に、対象となる職員に情報提供を行うこととされており、その後、対象者の意向をできるだけ的確に把握し翌年度の新規採用職員数を見通す必要があります。

年度ごとの60歳到達予定者数は以下の表のとおりです。

年度ごとの60歳到達者予定者数

	R 6	R 7	R 8	R 9	R 10	R 11	R 12
一般行政	9	5	10	8	8	14	10
保育士	0	0	0	0	0	1	0
業務	0	3	5	0	3	1	0
計	9	8	15	8	11	16	10

## (6) 社会的背景及び職場環境の変化

### **多様化・複雑化する行政需要**

社会の成熟化に伴い、人それぞれの価値観は「物質的な豊かさ」に加えて、「精神的な豊かさ」や「生活の質の向上」を重視する傾向が強まっています。

このような価値観の多様化は、個性の重視につながり、ライフスタイル全般に及んでいるほか、行政需要の多様化・複雑化にもつながっており、市民や地域のニーズに適切に対応した公共サービスを提供することが求められます。

また、近年、異常気象による台風・集中豪雨や大規模な地震等の自然災害が多発していることなどから、防災に対する関心とニーズが高まっています。「地域の安心・安全は地域で守る」という考え方から、自助・公助・共助のバランスを取りながら安心・安全な生活を確保することが求められます。

### **ワークライフバランスの推進**

仕事は生活を支えるために必要なものであり、やりがいを感じさせてくれるものでもあります。

一方で、家族や趣味などプライベートの時間も、充実した人生を送るうえで欠かすことができないものです。

近年においては、育児休業、テレワーク、育児短時間勤務など、仕事と生活のバランスがとれた多様な働き方のできる職場環境が求められます。

### **DXの推進等による業務効率化**

人口減少等の影響から新規職員採用試験の受験者が減少傾向にあり、今後、職員のなり手不足が懸念されます。

職員の確保が困難になることが想定される中、DXの推進による業務効率化や定年引上げによる60歳以上の高齢期職員の能力活用など、様々な方法での行政運営が求められます。

### 3. 定員管理の参考指標との比較

適正な定員管理を進める上で、国が示す客観的な指標である「類似団体職員数」、「定員回帰指標」、「定員モデル」を用いて現状を把握し、職員の標準的人数の参考とします。

#### (1) 類似団体別職員数

全市区町村を対象として、人口と産業構造を基準に類型区分し、各類型に属する市区町村の職員数と人口をそれぞれ合計して、人口1万人あたりの職員数の平均値を算出することで、類似団体との職員数を比較する参考指標です。比較の方法は2種類あり、「単純値」は大部門以上の定員管理の大まかな状況を把握するのに適しており、「修正値」は、中部門以下の担当職員数を比較するのに適しているものです。

#### (2) 定員回帰指標

人口と面積の2つの要素だけを説明変数として、それ以外の特殊事情を考慮せず、多重回帰分析の手法によって各地方公共団体の試算職員数を算出する方法です。自治体の規模から単純に職員の日安を示すものとして使われます。(最新の係数は平成30年度に改定されています。)

#### (3) 定員モデル

一般行政部門を対象に、地方公共団体ごとの部門ごとの職員数とその職員数と相関関係が強い説明変数(各種統計データ)を用いて、多重回帰分析の手法によって、それぞれの団体における平均的な試算職員数を部門別に算出できる参考指標です。(平成28～30年度に改定された最新の「第10次定員モデル」を使用しています。)

#### (1)～(3)各参考指標と魚津市職員数との比較一覧

以上3つの参考指標と魚津市職員数との比較は、次頁一覧表のとおりです。

#### 【考察】

**➡魚津市の職員数はいずれの参考指標よりも少ないといえます。**

次頁 

資料
----

 参照

資料

(1)～(3)各参考指標と魚津市職員数との比較一覧

R5.4.1 現在

大部門	中部門	小部門	魚津市	(1)類似団体				(2)定員 復帰指標		(3)定員 モデル	
			職員数	単純 値	差	修正 値	差	試算値	差	試算値	差
			A	B	A-B	C	A-C	E	A-E	D	A-D
議会	議会		4	5	△ 1	5	△ 1				
総務 企画	総務一般	総務一般	40	85	△ 2	37	3	75	12		
		会計出納	5			5	0				
		管財	4			4	0				
		行政委員会	2			4	△ 2				
	企画開発	6	10			△ 4					
	住民関連	住民関連一般	12			6	6				
		防災	3			5	△ 2				
		広報広聴	3			3	0				
		戸籍等窓口	8			11	△ 3				
税務		税務	15	20	△ 5	20	△ 5	21	△ 6		
民生	民生	民生一般	2	76	△ 13	14	△ 12	96	△ 33		
		福祉事務所	21			21	0				
		保育所	39			43	△ 4				
		各種年金保険	1			2	△ 1				
衛生	衛生	衛生一般	2	30	△ 14	12	△ 10	23	△ 7		
		保健センター	11			13	△ 2				
	公害	0	0			0					
	清掃	1	4			△ 3					
	環境保全	2	3			△ 1					
労働	労働	0	0	0	0	0					
農林 水産	農業	農業一般	9	19	△ 1	15	△ 6	32	△ 5		
	林業	林業一般	7			3	4				
	水産業	水産業一般	2			3	△ 1				
商工	商工	商工一般	4	12	△ 3	6	△ 2	30	2		
		中小企業指導	1			1	0				
		観光	4			6	△ 2				
土木	土木	土木一般	17	29	3	15	2	30	2		
	建築	3	5			△ 2					
	都市計画	都市計画一般	8			6	2				
		都市公園	4			2	2				
<b>一般行政 計</b>			<b>240</b>	<b>276</b>	<b>△ 36</b>	<b>284</b>	<b>△ 44</b>	<b>263</b>	<b>△ 23</b>	<b>277</b>	<b>△ 37</b>
教育	教育一般	教育一般	10	80	△ 43	15	△ 5	-	-		
		社会教育	4			7	△ 3				
	社会教育	文化財保護	1			4	△ 3				
		その他 社会教育施設	9			6	3				
		保健体育	4			4	0				
	義務教育	小学校	4			5	△ 1				
		中学校	2			0	2				
その他の 学校教育	幼稚園	3	18	△ 15							
<b>普通会計 計</b>			<b>277</b>	<b>356</b>	<b>△ 79</b>	<b>343</b>	<b>△ 66</b>	<b>373</b>	<b>△ 96</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
水道	水道		9								
下水道	下水道		7								
その他	国保		8								
	介護保険 その他		13 8								
公営企業	計		45								
<b>合計</b>			<b>322</b>								

(参考)

人口1万人当たりの職員数を全国の類似団体ごとと比較すると、本市は全国83市中、少ない順で11位です。

(特別会計(公営企業等)を除く)

R5.4.1現在

分類	順位	市町村名	人口	普通会計職員数	人口1万 当たり 職員数
市I-2	1位/83市	愛知県 高浜市	49,154	245	49.84
市I-2	2位/83市	富山県 滑川市	32,878	176	53.53
市I-2	11位/83市	富山県 魚津市	39,919	277	69.39
市I-2	22位/83市	富山県 砺波市	47,347	352	74.34
市I-2	31位/83市	富山県 氷見市	44,076	353	80.09
市I-2	32位/83市	富山県 黒部市	40,072	327	81.60
市I-2	39位/83市	富山県 小矢部市	28,602	238	83.21
市I-2	65位/83市	富山県 南砺市	48,624	519	106.74
市I-2	83位/83市	岐阜県 飛騨市	22,527	350	155.37
					88.71

↑職員負担増  
↓人件費増

全国平均

また、県内その他市町村の人口1万人あたり職員数は以下の表のとおりです。

(参考) 県内その他市町村

分類	順位	市町村名	人口	普通会計職員数	人口1万 当たり 職員数
中核市	49位/62市	富山市	409,075	2,962	72.41
市IV-2	8位/17市	高岡市	165,714	1,154	69.64
市II-3	75位/109市	射水市	91,450	638	69.76
町村I-2	1位/93町村	舟橋村	3,271	28	85.60
町村V-1	29位/35町村	立山町	24,920	221	88.68
町村V-1	32位/35町村	入善町	23,136	235	101.57
町村IV-1	5位/32町村	上市町	19,228	139	76.20
町村III-1	49位/56町村	朝日町	10,974	156	142.15

## 4. 令和7年度以降の定員管理

### (1) 計画期間

令和7年度から令和11年度までの5年間とします。

### (2) 基本方針

次の6つの項目を基本方針とします。

#### **①職員のワークライフバランス及び健康管理の推進**

育児休業や部分休業等を確実に取得できるなど、職員がワークライフバランスを実現できる職場づくりを進めるとともに、市民サービスが低下することのないよう、必要な職員の充足を図ります。

また、令和5年度に策定した魚津市心の健康づくり計画（R6-R10）により、ストレスチェック結果等を活用しながら職員の心身の健康管理を推進します。

#### **②職員の能力育成及び意欲の向上**

各種研修等の参加により職員の能力育成を一層推進するとともに、意欲的に資格取得等の自己啓発を行う職員をサポートする体制を構築します。

#### **③業務の効率化**

マイナンバーカードの普及推進や子育て支援施策の更なる充実、災害対応等、行政に対する需要は高まっています。ICT技術を活用したDX推進、アウトソーシングや会計年度任用職員を活用するほか、スクラップ&ビルド等により業務を見直すなど、業務の効率化をすすめます。

#### **④弾力的な組織体制の構築**

市の重要施策のほか、行政需要の変化や国等の新たな政策等に合わせて組織体制や人員配置を見直すなど、柔軟かつ効率的な組織体制を構築し行政サービスの質の確保に努めます。

#### **⑤60歳以上の高齢期職員の経験等の活用推進**

定年引上げにより、豊富な知識、技術、経験等を持った高齢期職員の活躍が期待されます。高齢期職員の希望する任用形態や業務内容を把握した上で、効果的な行政運営ができるよう努めます。

## ⑥計画的な職員採用

定年引上げにより、令和 14 年度までの定年退職者は 2 年毎になります。職員の将来的な年齢構成を考慮しながら、計画的な職員採用を行います。また、職員の通年募集や社会人枠募集など、多様な手法により職員数の確保に努めます。

### (3) 第 7 次定員管理計画の目標職員数

#### ①第 7 次定員管理計画期間 (R7-R11) に必要とされる職員数の検討

##### ア. 職員の育児支援等

育児休業取得者数及び病休者数の推移

R6.11 月現在 (人)

	R 2 年度	R 3 年度	R 4 年度	R 5 年度	R 6 年度
育児休業取得者	1 3	1 4	2 0	1 8	1 7
(うち男性)	( 0 )	( 3 )	( 3 )	( 3 )	( 5 )
病休者	3	4	1	5	4

病休者は 90 日以上の休業者

近年、少子化対策の一環として育児休業制度の改正が度々行われており、また、男性の育児休業取得を推進するなど、時代背景が変化してきています。本市においても、職員の育児を支援するために、育児休業を取得しやすい環境を整える必要があります。

男性職員の育児休業取得者は毎年 3 名程度が見込まれるほか、女性職員は 40 歳以下で割合が高いことから、今後、育児休業取得者の増加が予想されます。

さらに、育児短時間勤務や育児部分休業など、子の年齢に応じた柔軟な働き方の広がりを想定しておくことも重要です。

また、長期の病気休暇への備えも必要です。

職員の育児休業を支援するための環境づくりのため、4 人程度の増員が必要であると考えられます。

職員の育児支援等の必要数      4 人程度

イ. 今後見込まれる行政需要等と必要な職員数

多様化・複雑化する行政需要に対応するための新規事業や業務量の増が見込まれる事業及び必要な職員数は以下の表のとおりです。

令和7年度以降増加が見込まれる業務（部局別）

部局名	業務名	職員数
共通	・ 基幹システム標準化業務	2人程度
企画部	・ 新水族館整備検討業務 ・ ふるさと納税業務、高校・事業者等との連携強化業務 ・ 片貝川水循環遺産活用事業 ・ スマートシティ推進事業（スマート農業と共同事業）	2人程度
総務部	・ コミュニティセンター整備事業 ・ 多発、激甚化する自然災害への対応等、防災力の向上 ・ 新庁舎整備事業	2.5人程度
民生部	・ 身寄りのない高齢者、困窮世帯等の困難ケースへの対応業務 ・ 医療と介護の連携、認知症施策に関する業務 ・ こども家庭センター（新設）に関する業務 ・ こども誰でも通園制度に関する業務 ・ 公立保育園の認定こども園化に関する業務 ・ ゼロカーボン等環境政策に関する業務	4.5人程度
産業建設部	・ 公共交通（富山地鉄、オンデマンド交通等）の再編 ・ 増加する空き家への対応業務 ・ 公共施設の整備及び修繕等業務 ・ 市営住宅跡地の売却等	2人程度
教育委員会	・ 幼保小架け橋プログラムの策定 ・ 国史跡業務（米倉、松倉城跡） ・ 増加する不登校児童生徒対策、特別支援教育の対応 ・ 部活動地域移行の本格化	2.5人程度
計		15.5人程度

#### ウ．DX推進、事業の見直し等による業務効率化

人口減少等の影響から職員の確保が困難になることを想定し、DX推進等による業務効率化を進めます。

また、事業のスクラップ&ビルドに取り組み、既存事業の見直しを図ります。その効果を約9人相当（△9人程度）と見込みます。

#### エ．再任用短時間勤務職員（定員外）の活用

定年引上げに伴い、60歳以降は短時間勤務を選択する職員（再任用短時間勤務職員）が一定数見込まれます。働き手不足が想定される中、再任用短時間勤務職員の豊富な知識、技術、経験等を活用します。

令和7年度から11年度の間には再任用短時間勤務となる職員を13名程度と見込み、2名でフルタイム職員1名に換算すると約6.5人（△6.5人程度）となります。

#### ア～エの要因から、

ア4人＋イ15.5人－ウ9.0人－エ6.5人＝4人程度

計4人程度の増員が必要と見込まれます。

## ②第7次定員管理計画の数値目標について

### 職種別職員数

	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12
職員数	320	324	326	326	326	323	323
一般行政職	267	271	273	273	273	273	273
うち事務	205	208	210	210	210	210	210
うち技術(土木)	33	34	34	34	34	34	34
うち技術(保健師)	15	15	15	15	15	15	15
うち技術(その他)	14	14	14	14	14	14	14
保育士	37	37	37	37	37	37	37
業務員	16	16	16	16	16	13	13

R6計画値  
(322)

- ・「職員の育児支援」「行政需要への対応」として、R7年度に2名（実人員で4名）、R8年度に2名、計4名を増員します。
- ・上記の部門別及び職種別の内訳は目安のものであり、行政需要や重点施策等に合わせ随時見直します。
- ・数値目標は上限とし、業務の効率化や民間委託などで総人件費の抑制に努めます。
- ・業務員はこれまでどおり退職不補充とし、会計年度任用職員や業務委託（アウトソーシング）等で対応します。

## 5. 計画の進行管理

本計画の定員数について、計画期間中であっても、新たな行政需要や社会情勢の変化に柔軟に対応するため、必要に応じて適宜計画の見直しを行います。